

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-48004360

DENOMINACIÓN SOCIAL

FAES FARMA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. AUTONOMÍA, 10 (LEJONA) VIZCAYA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones de la Sociedad se encuentran regulados en:

1. Los Estatutos sociales;

"ARTICULO 26º.- El Consejo de administración percibirá una remuneración a la vista de los resultados del ejercicio de hasta un máximo del seis por ciento del beneficio. El propio Consejo fijará anualmente su remuneración, dentro de los límites establecidos y cumpliendo fielmente lo dispuesto en las Leyes vigentes, pero fijando que el tipo del dividendo que se reconocerá previamente a los accionistas será el seis por ciento libre de impuestos. Dicha cantidad la distribuirán los Consejeros entre sí de la forma que estimen conveniente.

La retribución de los Administradores podrá consistir en la entrega de acciones de la Sociedad, o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones.

Los Administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán derecho a percibir, y con carácter independiente a su retribución como Administradores, una remuneración por la prestación de las funciones ejecutivas que desempeñen que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se aprueben con carácter general para la Alta Dirección, que podrán comprender entrega de acciones, o derechos de opción sobre las mismas o que estén referenciadas al valor de las acciones cumpliendo, en todo caso, con los requisitos que establezca la legislación vigente en cada momento".

2. Reglamento del Consejo de Administración;

"Artículo 35.- Retribución del Consejero.

El Consejero tendrá derecho a percibir la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la asignación de la cuantía de la retribución, además de fijar la que corresponda a cada uno de los miembros del Consejo, se establecerá también la que corresponda a los Consejeros que formen parte de las distintas Comisiones, por el desempeño de sus funciones dentro de éstas.

El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y se ajuste a criterios de adecuación con los resultados de la Sociedad".

Por otro lado, la política de retribuciones viene marcada desde hace años por la marcha de la Sociedad respecto al sector, la situación de la compañía, sus perspectivas futuras y la comparación con las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector y de similares características.

Partiendo de estos criterios, se establece una retribución igual para todos los Consejeros en atención a su pertenencia, trabajo y dedicación en las reuniones del Consejo de Administración.

Con carácter general, se hace constar que no se abonan dietas por asistencia a las reuniones del Órgano de Administración. Por excepción a lo anterior, los consejeros externos perciben unas dietas por la asistencia y participación en las Comisiones de las que forman parte.

Con independencia de la retribución que perciben por sus funciones como consejeros, la compañía retribuye a sus consejeros ejecutivos por la prestación de las funciones ejecutivas que desempeñen con una retribución fija y una variable, en función de la responsabilidad encomendada, la dedicación y el cumplimiento de los objetivos fijados respecto a las estrategias del Grupo en un entorno cada vez más exigente. Asimismo, los consejeros ejecutivos participan en los sistemas de incentivos que se establecen para la Alta Dirección. Se intenta garantizar que la retribución sea competitiva y disponga de criterios objetivos para valorar la consecución de metas, adaptándola convenientemente a la coyuntura económica, sectorial y de la propia Sociedad, todo ello en relación con dicho desempeño de funciones ejecutivas.

No se han producido en 2014 cambios relevantes en la política de remuneraciones respecto a la aplicada el año precedente.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 19 f) como responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de la Alta Dirección.

Adicionalmente, el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece en su artículo 5 lo siguiente:

"Artículo 5º.- Funciones relativas a las retribuciones de los Consejeros.

Corresponde a la Comisión:

Proponer al Consejo la política de retribuciones y el sistema de compensación retributiva de los Consejeros, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a aquellos.

Proponer el régimen de retribuciones del Presidente, determinando la extensión y cuantía de sus retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico".

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba formada, a 31 de diciembre de 2014, por los siguientes miembros:

- D. Francisco Moreno de Alborán y de Vierna (Presidente) - Consejero Independiente
- D. Carmelo de las Morenas López (Vocal) - Consejero Independiente
- D. Gonzalo Fernández de Valderrama Iribarnegaray (Secretario) - Consejero Dominical

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración recaban información externa para el desempeño de sus funciones. Así en el ámbito de aplicación citado y para el cumplimiento de las funciones descritas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 6 ocasiones en el ejercicio 2014.

Al igual que en ejercicios precedentes, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración los siguientes acuerdos que fueron aprobados por unanimidad:

- La retribución de los Consejeros para el ejercicio 2014.
- La retribución de los Consejeros ejecutivos para el ejercicio 2014.
- La retribución de los Consejeros miembros de las Comisiones del Consejo.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La retribución por las funciones como administrador propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para cada consejero en 2014, y aprobada por el Consejo de Administración, fue de 57 miles de euros, cifra ésta que se mantiene invariable desde 2002.

Las dietas a los miembros de las diferentes Comisiones propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el ejercicio 2014, y aprobadas por el Consejo de Administración, fueron de 1.046,25 euros por asistencia a cada reunión de las Comisiones de las que formen parte, importe que se mantiene igualmente invariable desde el ejercicio 2006.

Únicamente perciben otra retribución los Consejeros ejecutivos. Durante 2014 la retribución fija recibida por el Presidente fue de 666 miles euros.

Adicionalmente, el Secretario del Consejo de Administración recibió en 2014 en concepto de retribución fija, la cantidad de 30 miles de euros.

Por otro lado, los Consejeros D. Eduardo Fernández de Valderrama y D. Iñigo Zavala percibieron, durante el ejercicio 2014, 6 miles de euros cada uno por su condición de Consejeros de la sociedad filial Laboratorios Vitoria, S.A.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Únicamente los Consejeros ejecutivos perciben retribuciones variables de la compañía.

El Consejo de Administración aprobó para este ejercicio 2014 una remuneración variable para el Presidente ejecutivo de hasta el 40% de su retribución fija, habiendo realizado previamente comparaciones con otras compañías del sector y otras de similar capitalización y características, así como una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos individuales y del Grupo.

No hay más planes retributivos variables que prevean pagos en concepto de participaciones en beneficios, primas anuales, opciones sobre acciones, otros instrumentos financieros...

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen sistemas de ahorro a largo plazo, ni planes de pensiones o similares aprobados, ni pagados, ni devengados.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas ni devengadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

No aplicable al no existir condiciones especiales en los contratos de los Consejeros ejecutivos.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No hubo durante 2014 remuneraciones suplementarias a los Consejeros.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, garantía o crédito a ningún miembro del Consejo de administración.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

No hay remuneraciones en especie para los Consejeros del Grupo.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No hay remuneraciones de este tipo para los Consejeros del Grupo.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos distintos a los ya descritos en apartados anteriores.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus atribuciones, proponer al Consejo la política de retribuciones y el sistema de compensación retributiva de los Consejeros, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a aquellos. Los criterios utilizados por esta Comisión para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para el Grupo.

El Reglamento del Consejo de administración establece en su artículo 35, que el Consejo ha de procurar que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y se ajuste a criterios de adecuación con los resultados de la Sociedad.

Los consejeros no ejecutivos no tienen retribución variable, la única remuneración variable prevista es la que pueden percibir los consejeros ejecutivos.

Durante el ejercicio 2014 y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de administración ha aprobado la modificación de los criterios de evaluación del Presidente para precisar y completar los correspondientes al corto plazo y dar un peso más relevante a los que inciden en la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones

de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

El sistema retributivo fijado por Faes Farma, S.A., para los miembros de su Consejo de administración se aplicó en el ejercicio 2014, y previsiblemente, se mantendrá en ejercicios futuros, salvo que los Órganos sociales competentes, si hubiere circunstancias que así lo aconsejaran, decidieran su modificación. Para años futuros, como hasta el presente, se fija para los Consejeros ejecutivos un sistema de retribución de sus funciones ejecutivas basado en unas cantidades fijas y otras variables que se establecen anualmente para el cumplimiento de objetivos. En este sentido, para 2015 se ha establecido que la retribución variable del Presidente pueda alcanzar un 50% de la retribución fija.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de administración, formulando las propuestas que considera oportunas, en orden a la retribución de los miembros del Consejo de administración.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Tal y como se establece en el artículo 19 f) del Reglamento del Consejo de administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones básicas proponer al Consejo de administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de la alta dirección. Se prevé que este procedimiento seguirá siendo el mismo en los próximos ejercicios.

A estos efectos, para el resto de funciones que tiene encomendadas, esta Comisión se reunirá un mínimo de cuatro veces al año.

Asimismo, y de acuerdo con el artículo 5 del Reglamento del Consejo de administración, es el propio Consejo el que tiene la competencia de aprobar la retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Posteriormente se incluye dentro del orden del día de la Junta para su aprobación como votación consultiva.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

No está previsto modificar el sistema vigente de incentivos creado por la Sociedad y que ya se ha explicado en apartados anteriores.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Tal y como se ha explicado en apartados anteriores, los Consejeros como Administradores cobran una remuneración que ha permanecido invariable desde el año 2002, que es revisada y propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y aprobada anualmente por el Consejo de Administración.

De igual manera, los Consejeros que forman parte de alguna Comisión, cobran las correspondientes dietas. Este importe también ha permanecido invariable desde el año 2006.

Por su parte, el Secretario del Consejo cobra una remuneración fija anual.

El Presidente, como ya se ha explicado, cobra una remuneración fija y una variable que se establece anualmente en función del cumplimiento de objetivos.

Por último, el Presidente y algunos Consejeros de la filial Laboratorios Vitoria, S.A. cobran una cantidad fija anual.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARIANO UCAR ANGULO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GONZALO FERNANDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EDUARDO FERNANDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO MORENO DE ALBORAN Y DE VIERNA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARMELO DE LAS MORENAS LOPEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARMEN BASAGOITI PASTOR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS DE ALCOCER TORRA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCIA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MARIANO UCAR ANGULO	0	666	0	187	0	0	0	0	853	671
GONZALO FERNANDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	0	57	29	0	0	0	0	30	116	88
EDUARDO FERNANDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	0	57	0	0	0	0	0	0	57	1.813

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	0	57	0	0	0	0	0	0	57	57
FRANCISCO MORENO DE ALBORAN Y DE VIERNA	0	57	14	0	0	0	0	0	71	65
CARMELO DE LAS MORENAS LOPEZ	0	57	14	0	0	0	0	0	71	65
CARMEN BASAGOITI PASTOR	0	57	0	0	0	0	0	0	57	57
CARLOS DE ALCOCER TORRA	0	30	0	0	0	0	0	0	30	0
FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCIA	0	30	0	0	0	0	0	0	30	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	0	30	0	0	0	0	0	0	30	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
EDUARDO FERNANDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	0	6	0	0	0	0	0	0	6	59
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	0	6	0	0	0	0	0	0	6	3

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MARIANO UCAR ANGULO	853	0	0	853	0	0	0	0	853	671	0
GONZALO FERNANDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	116	0	0	116	0	0	0	0	116	88	0
EDUARDO FERNANDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	57	0	0	57	6	0	0	6	63	1.872	0
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	57	0	0	57	6	0	0	6	63	60	0
FRANCISCO MORENO DE ALBORAN Y DE VIERNA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	65	0
CARMELO DE LAS MORENAS LOPEZ	71	0	0	71	0	0	0	0	71	65	0
CARMEN BASAGOITI PASTOR	57	0	0	57	0	0	0	0	57	57	0
CARLOS DE ALCOCER TORRA	30	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	30	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCIA	30	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
TOTAL	1.372	0	0	1.372	12	0	0	12	1.384	2.878	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Para la determinación de la retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos se considera el rendimiento profesional de los beneficiarios y no deriva solamente de la evolución general de los mercados, sector de actividad o circunstancias similares.

La retribución está vinculada a criterios de rendimiento medibles, que consideran el riesgo asumido, promueven la sostenibilidad de la empresa y su continuidad a largo plazo, en equilibrio con el cumplimiento de objetivos a corto y medio plazo.

Durante el ejercicio 2014 únicamente el Presidente ha percibido una parte de su retribución como variable, siendo ésta aprobada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los resultados del Grupo, su solvencia, las operaciones comerciales más relevantes y la ejecución del plan estratégico son algunos de los factores que se consideran a efectos de determinar la retribución variable. Por lo tanto el rendimiento de la entidad tiene repercusión directa en la determinación de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	91.871.031	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	12.519.044	13,63%
Votos a favor	79.109.211	86,11%
Abstenciones	242.776	0,26%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 05/03/2015.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No